"Os empregados maiores (homens e mulheres) poderão ter a jornada prorrogada no máximo em 2 (duas) horas, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias, mediante acordo individual, coletivo, convenção ou sentença normativa, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Aos menores é vedada a prorrogação da jornada de trabalho, salvo

para efeito de compensação.

Na ocorrência de força maior, não há limite de jornada para os empregados maiores (homens e mulheres), cuja remuneração será a da hora normal. Em se tratando de menores, o limite da prorrogação será de 4 (quatro) horas diárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Os casos de força maior deverão ser comunicados ao órgão local do Ministério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias para os empregados maiores, e 48 (quarenta e oito) horas no caso dos menores.

Tratando-se de serviços inadiáveis, a jornada poderá ser aumentada em até 4 (quatro) horas diárias, exclusivamente para os empregados maiores, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da hora normal. Os casos de serviços inadiáveis deverão ser comunicados ao órgão local do Mi-

nistério do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias.

As horas não trabalhadas em decorrência de causas acidentais ou de força maior, poderão ser repostas pelos empregados na base de 2 (duas) horas por dia, no máximo de 45 (quarenta e cinco) dias ao ano, respeitado o limite de 10 (dez) horas diárias. As referidas horas não sofrerão acréscimo salarial."

Essa Instrução Normativa, fundamentando-se na Constituição Federal, altera vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, particularmente no que se refere a duração e condições do trabalho da mulher. Homens e mulheres devem receber tratamento igualitário. A mulher pode fazer horas extraordinárias e compensação de horas de trabalho mediante acordo individual, excetuando-se apenas os menores.

Em se tratando de força maior e serviços inadiáveis, o tratamento é o mesmo tanto

para homem major quanto para mulher major.

As horas extras pagas com habitualidade, assim como os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, integram o aviso-prévio indenizado. Se o aviso-prévio for trabalhado, serão pagos em separado, não integrando o aviso, pois trata-se de salário e não de indenização.

Conforme as Súmulas nos 24, 45 e 115 do TST, também as horas extras habitualmente prestadas são inseridas, integradas ou incluídas na indenização por antiguidade, no cálculo da gratificação natalina (13º salário), das gratificações semestrais e por ocasião das férias.

Quanto ao bancário, a Súmula nº 102 do TST preceitua: